|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **G:\logo stie PNG 2.png** | **SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PASAMAN**  **PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  **YAYASAN PENDIDIKAN PASAMAN** | | | | | |
| **RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER (RPS)** | | | | | | |
| **Mata Kuliah** | | **Kode** | **Rumpun MK** | **Bobot (sks)** | **Semester** | **Tgl Penyusunan** |
| **Manajemen Perubahan** | | MKBU 510 | **Mata Kuliah Utama** | **3** | **5** | **17 September 2019** |
| **Otoritas** | | **Dosen Pengembang RPS** | | | **Ka. Prodi** | |
| **(Yurasti, SE.,MSi)**  **1001066901** | | | **(Mega Usvita, SE., M.Si)**  **1009128502** | |
| **Capaian Pembelajaran (CP)** | | CP- PRODI yang dibebankan pada Mata Kuliah  Sikap:   1. Bekerja sama dan memiliki kepekaan social serta kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan 2. Menginternalisasi sikap kemandirian, kejuangan dan kewirausahaan 3. Menunjukkan sikap bertanggungjawab atas pekerjaan di bidang keahliannya secara mandiri   Pengetahuan:   1. Menguasai konsep teoritis, metoda dan perangkat analisis fungsi manajemen (perencanaan, pelaksanaan, pengarahan, pemantauan, evaluasi, dan pengandalian) dan fungsi organisasi (pemasaran, sdm,operasi, dan keuanganp pada berbagai jenis organisasi 2. Menguasai minimal satu metode penelitian (studi kasus, kesejarahan, survey, simulasi, dan eksperimen pada lingkup kualitatif dan kuantitatif, secra eksploratif, deskriptif, dan verifikatif 3. Menguasai etika bisnis dan nilai-nilai kemanusiaan   CP Mata Kuliah:   1. Dapat menjelaskan dan memahami konsep dasar perubahan. 2. Dapat memahami dan menganalisis, serta mengaplikasikan kapan sebaiknya melakukan perubahan, bergerak dan menyelesaikan perubahan. 3. Mampu menjelaskan dan mengaplikasikan perubahan pada SDM dan pada organisasi 4. menganalisis dan merubah budaya perusahaan dengan cara melakukan transformasi nilai-nilai, nilai-nilai subkultur, dan memperkuat budaya baru | | | | |
| **Deskripsi Singkat MK** | | Mata kuliah manajemen perubahan mengkaji tentang pentingnya manajemen perubahan baik struktural maupun perubahan budaya untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan eksternal. Mata kuliah Manajemen Perubahan dirancang untuk memberikan pengetahuan dan keahlian mahasiswa dalam memahami level dan tipe perubahan dalam organisasi, proses serta intervensi pengembangan organisasi Topik yang dipelajari meliputi: konsep dasar perubahan, melihat dan mempercayai perubahan, memulai perubahan. Mata kuliah ini diharapkan mampu memberikan dasar pengetahuan kepada mahasiswa tentang pentingnya perubahan dalam organisasi, faktor apa dalam organisasi yang perlu dirubah, bagaimana perubahan perlu dilaksanakan, siapa orang-orang yang terlibat dalam proses perubahan, kapan proses perubahan perlu dilakukan, dan aspek lain yang berkaitan dengan pengelolaan perubahan dalam organisasi. | | | | |
| **DaftarPustaka** | | 1. J.Winardi (2005), Manajemen Perubahan (The Management Change), Kencana, Jakarta 2. Wibowo (2012) Managing Change, Pengantar Manajemen Perubahan, Penerbit Alfabeta, Bandung 3. Palmer, I., Dunford, R dan Akin, G (2009), Managing organizational change 2nd edition, McGrawHill 4. Prof.Dr.Rhenal Kasali,Ph.D, Manajemen Perubahan dan Harapan 5. Bina Ekonomi Majalah Ilmiah Fakultas Ekonomi Unpar Volume 12, Nomor 1, Januari 2008 6. Robert A. Paton & JamesMcCalman, *Change Management, A guide to Effective Implementation*. Third Edition,2008 7. Cumming, T, 2006, Organizational Development and change, 8th edition, Prentice Hall | | | | |
| **Media Pembelajaran** | | LCD & Projektor | | | | |
| **Team Teaching** | | 1. Yurasti, SE.,MSi | | | | |
| **Mata Kuliah Syarat** | | Pengantar Manajemen | | | | |

Pelaksanaan Perkuliahan 3 SKS

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ming.  Ke | Kemampuan Akhir yang diharapkan | Materi Ajar | Metode  Pembelajaran | Waktu | Pengalaman Belajar Mahasiswa | Indikator dan  Kriteria penilaian | Bobot Nilai |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) |
| 1 | 1. Mampu membangun hubungan baik antara dosen dgn Mhs serta Mhs dgn Mhs.  2. Mahasiswa mengetahui bahan, materi, dan skedul perkuliahan.  3. Mengetahui dan memahami kompetensi yang akan dicapai pada mata kuliah Manajemen Perubahan  4.Memiliki kemampuan membangun hubungan interpersonal | 1. Kontrak belajar 2. Penjelasan RPS | Self directed learning dalam bentuk ceramah | 135 menit | * Keaktifan mhs * Kemampuan menyampaikan pendapat * Partisipasi | * Interaksi akrab dosen dg mhs, antar mhs * Motivasi mhs untuk belajar mandiri. * 3. Mahasiswa dapat mengikuti perkuliahan sesuai skedul perkuliahan | 0 % |
| 2. | 1. Mampu menjelaskan perubahan dalam organisasi 2. Mampu memberikan contoh perubahan dalam organisasi | 1. Pengantar Perubahan dalam Organisasi | Self directed learning dalam bentuk ceramah | 135 menit | * Keaktifan mhs * Kemampuan menyampaikan pendapat * Partisipasi | * Interaksi akrab dosen dg mhs, antar mhs * Motivasi mhs untuk belajar mandiri. * mengikuti perkuliahan sesuai skedul perkuliahan | 5 % |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| (1) | (2) | | | (3) | (4) | | (5) | (6) | (7) | (8) |
| 3. | 1. Memahami pentingnya model-model penerapan perubahan dalam organisasi 2. Dapat membedakan model-model dalam pengelolaan perubahan organisasi | | | Model-model mengelola perubahan dalam oganisasi | Diskusi kelompok | | 135 menit | * Partisipasi * Menyelesaikan kasus manajemen perubahan | 1. Partisipasi  2. Keaktifan  3. Kebenaran penjelasan  4. Kemampuan menyampaikan pendapat berdasarkan pengalaman | 5 % |
| 4. | | Memahami tuntutan perubahan dalam organisasi | Faktor Pendorong Perubahan:   * Faktor eksternal * Faktor internal | | Diskusi kelompok | | 135 menit | * Partisipasi * Mengidentifikasi faktor pendorong perubahan baik faktor internal maupun faktor eksternal | 1. Partisipasi  2. Keaktifan  3. Kebenaran penjelasan  4. Kemampuan menyampaikan pendapat berdasarkan pengalaman | 7,5 % |
| 5. | | Dapat membedakan OD dan Planned Change | Pengembangan dan Perubahan Organisasi Asumsi-asumsi yang mendasari OD  Membedakan OD dan Planned Change dari bentuk-bentuk lain perubahan organisasi | | | Diskusi kelompok | 135 menit | * Partisipasi * Membedakan OD dan bentuk perubahan lain organisasi | 1. Partisipasi  2. Keaktifan  3. Kebenaran penjelasan  4. Kemampuan menyampaikan pendapat berdasarkan pengalaman | 10% |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) |
| 6. | Memahami latar belakang, proses dan efek perubahan | Diagnosa Perubahan organisasi | Diskusi kelompok | 135  menit | * Partisipasi * Kemampuan mendiagnosa perubahan | 1. Partisipasi  2. Keaktifan  3. Kebenaran dalam penjelasan | 5% |
| 7. | Memahami berbagai  hambatan dalam proses  perubahan | Penolakan terhadap perubahan dan mengatasi penolakan perubahan | Diskusi kelompok | 135 menit | * Partisipasi * Kemampuan mengatasi penolakan terhadap perubahan | 1. Partisipasi  2. Keaktifan  3. Kebenaran penjelasan  4. Kemampuan menyampaikan pendapat | 7,5% |
| 8. |  | UJIAN MID SEMESTER | | | | |  |
| 9. | Memahami praktek perubahan dalam organisasi | Transformasi organisasi | Diskusi kelompok (pembahasan kasus) | 135  menit | * Partisipasi * Kemampuan menyelesaikan kasus | 1. Partisipasi  2. Keaktifan  3. Kebenaran dalam penyelesaian | 10% |
| 10. | pemahaman pengelolaan perubahan organisasi | Mengelola perubahan:   * Pendekatan Manajemen Perubahan * Agen Perubahan * Pendekatan terhadap perubahan yg diinginkan | Diskusi kelompok (pembahasan kasus) | 135  menit | * Partisipasi * Kemampuan menyelesaikan kasus | 1. Partisipasi  2. Keaktifan  3. Kebenaran dalam penyelesaian | 10% |
| 11 | memahami maksud organisasi pembelajaran | Organisasi pembelajaran (The learning organization) | Diskusi kelompok (pembahasan kasus) | 135  menit | * Partisipasi * Kemampuan menyelesaikan kasus | 1. Partisipasi  2. Keaktifan  3. Kebenaran dalam penyelesaian | 10% |
| 12 | memahami tentang budaya organisasi dan perubahan | budaya organisasi dan perubahan | Ceramah dan  Diskusi | 135  menit | * Partisipasi | 1. Partisipasi  2. Keaktifan  3. Kebenaran dalam penyelesaian | 10% |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) |
| 13 | Memahami pengelolaan konflik dalam organisasi dan perubahan | Perubahan dan Manajemen Konflik | Ceramah  Diskusi kelompok | 135  menit | Menyelesaikan kasus | 1. Partisipasi  2. Keaktifan  3. Kebenaran dalam penjelasan | 7,5 % |
| 14 | Memahami dan mampu mengaplikasikan pentingnya komunikasi dalam perubahan organisasi | Keterampilan komunikasi dalam perubahan organisasi | Ceramah  Diskusi kelompok | 135  menit | Menyelesaikan kasus | 1. Partisipasi  2. Keaktifan  3. Kebenaran dalam penjelasan | 5 % |
| 15 | Memberikan pemahaman tentang bagaimana memimpin perubahan | Memimpin Perubahan | Ceramah  Diskusi | 135  menit | Menyelesaikan kasus | Partisipasi  2. Keaktifan  3. Kebenaran dalam penjelasan | 7,5 % |
| 16 | UJIAN AKHIR SEMESTER | | | | | |  |